

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEADILAN DISTRIBUTIF DAN
PROSEDURAL KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSU PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL**

***THE INFLUENCE OF MANAGEMENT'S POLICY ON ITS TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,
DISTRIBUTIVE JUSTICE AND PROCEDURAL COMPENSATION TOWARD THE
SATISFACTION OF WORK OF THE NURSES AT RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL***

Meise Satriani¹, Heru Kurnianto Tjahjono², Qurratul Aini³

Faculty of Medicine and Health Sciences, University of Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Latar belakang: RSU PKU Muhammadiyah Bantul adalah sebuah RS Swasta yang sedang berkembang. Kepemimpinan yang dilaksanakan di RSU PKU Muhammadiyah Bantul sekarang ini ialah kepemimpinan yang transformasional. Sistem kompensasi yang digunakan di RSU PKU Muhammadiyah Bantul ditentukan oleh status karyawan, golongan pangkat dan masa kerja. Manajemen RSU PKU Muhammadiyah Bantul berusaha memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan baik secara distributif maupun prosedural. Hal ini untuk meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien lebih efektif, efisien dan berkualitas. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi memberikan ketidakpuasan dalam bekerja.

Metodologi penelitian: Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan rancangan *cross sectional* survey dengan alat ukur penelitian menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada 104 responden. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat tetap RSU PKU Muhammadiyah Bantul dengan teknik pengambilan data berdasarkan total popuasi.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif dan prosedural kompensasi berpengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan ($R = 0,475$; F hitung = 14,446; $p < 0,05$) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 2,717 dan t hitung variabel keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 4,713.

Kesimpulan dan saran: Dengan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif dan prosedural kompensasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat di RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Manajemen rumah sakit lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan

¹ Student Of Master Hospital Management, Faculty Of Medicine And Health Sciences, Muhammadiyah University Of Yogyakarta.

² Lecturer At Master Hospital Management, Faculty Of Medicine And Health Sciences, Muhammadiyah University Of Yogyakarta.

³ Lecturer At Master Hospital Management, Faculty Of Medicine And Health Sciences, Muhammadiyah University Of Yogyakarta.

kerja perawat. Untuk penelitian selanjutnya dapat menjadi bahan masukkan dalam melakukan penelitian yang sejenis.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Keadilan distributif dan prosedural Kompensasi, Kepuasan Kerja Perawat

ABSTRACT

Background: RSU PKU Muhammadiyah Bantul is a privately-owned public hospital that has been burgeoning. Leadership held at PKU Muhammadiyah Hospital in Bantul today is a transformational leadership. While, for motivating employee, the management of the hospital strives to provide adequate and fair compensation based on employee status, class rank and tenure. Hence, the compensation system will encourage every employee to give excellent service for each patient.

Methodology: The research is a quantitative analysis using cross-sectional survey method. Data is obtained by disseminating questionnaire to the population, the whole permanent employee up to 104 respondents.

Result: The statistical result indicates that management's policy transformational leadership and distributive justice and procedural compensation rate affect to the satisfaction of work of the nurses at RSU PKU Muhammadiyah Bantul.

Summary: Regarding to the result of the research, management's policy to appreciate its employee through a good and fair compensation can significantly improve the satisfaction of work of the nurses at RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Moreover, the management should maintain a workable situation and pay a lot of attention to the nurses.

Keywords : *Transformational Leadership, Distributive and Procedural Compensation, Job Satisfaction of Nurses*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan tumbuh berawal dari kepercayaan pada pimpinan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, selanjutnya kepercayaan dan komitmen karyawan tersebut akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan ¹. RSUD Muhammadiyah Bantul sebagai suatu institusi pemberi pelayanan kesehatan, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya yang ada, mengelola administrasi, mengarahkan dan melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai dengan visi dan misi rumah sakit.

Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik daripada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan

kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Formulasi kepemimpinan transformasional mencakup empat dimensi yaitu: karisma, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan perhatian yang diindividualisasikan ². Kepemimpinan yang dilaksanakan di RSUD Muhammadiyah Bantul pada saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Pemberian kompensasi yang memadai juga akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sebab sesuai dengan teori Maslow ³ menyatakan bahwa kebutuhan akan kelangsungan hidup atau kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, sandang, dan papan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat bertahan hidup.

Disini peneliti meneliti tentang keadilan sistem dari kompensasi di RSUD Muhammadiyah Bantul dimana sistem kompensasi memiliki aturan tersendiri sesuai dengan peraturan yang berlaku pada kompensasi terdiri dari : upah dan gaji pokok diberikan setiap bulan, uang insentif yang diberikan kepada karyawan jika jumlah pasien yang ditargetkan dalam 1 tahun mencapai

target, maka karyawan akan mendapat insentif, bonus diberikan kepada karyawan jika target pendapatan dalam 1 tahun tercapai. Sistem kompensasi yang digunakan di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul ditentukan oleh status karyawan, golongan kepangkatan, masa kerja, prestasi kerja dan jenis karyawan.

Berikut ini tunjangan-tunjangan yang ada di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul; Tunjangan Struktural, Tunjangan jabatan, Tunjangan fungsional, Tunjangan Hari Tua (pensiun), Tunjangan suami/istri, Tunjangan anak, Tunjangan beras, Tunjangan hari raya, Tunjangan hadir, Tunjangan/insentif lain yang tidak mengikat diberikan sesuai dengan pencapaian pendapatan rumah sakit.

Teori mengenai aspek kepuasan (*Facet satisfaction*) menurut ⁴ bahwa individu dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari pekerjaan mereka, misalnya pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan dan kepenyelian/kepemimpinan, dikemukakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan

tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Uang atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerjanya jika besarnya imbalan disesuaikan dengan tinggi prestasi kerjanya.

Berdasarkan fakta-fakta yang telah dikemukakan, manajer keperawatan RSUD PKU Muhammadiyah Bantul telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen RSUD PKU Muhammadiyah Bantul telah berusaha untuk memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga pelayanan yang diberikan kepada pasien lebih efektif, efisien dan berkualitas. Hanya saja apakah gaya kepemimpinan transformasional manajer keperawatan dan dalam pemberlakuan sistem kompensasi tersebut telah dinilai adil oleh karyawan pada RSUD PKU Muhammadiyah Bantul baik dilihat dari hasil atau distribusi yang diterima oleh karyawan dan dilihat dari segi proses pemberian kompensasi atau prosedur penggajian sehingga dapat memberikan

kepuasan dalam bekerja, itulah yang menjadi keinginan peneliti untuk melakukan penelitian.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional survey*. Penelitian *cross sectional survey* ,yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti itu akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul dan pengamatan hanya dilakukan satu kali saja ⁵.

Subyek penelitian adalah perawat, manajer keperawatan dan manajer PSDI RSUD PKU Muhammadiyah Bantul dan obyeknya RSUD PKU Muhammadiyah Bantul yang akan dilakukan penelitian pada bulan Januari 2011 bertempat di kota Bantul. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perawat yang ada di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 167 orang. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel semua perawat tetap yang ada di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul. Pemilihan sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu

pemilihan sampel dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan sistem pertanyaan tertutup yang terdiri dari kuesioner tentang kepemimpinan transformasional, keadilan distributif dan prosedural kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan kepemimpinan transformasional untuk manajer keperawatan. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan kuesioner. Analisis Data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda yang terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji f dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat. Dari tehnik analisis ini dapat

diketahui signifikansi pengaruh antara kedua variabel ($p < 0,05$) serta mengetahui kuat lemahnya pengaruh

antara dua variabel tersebut dari koefisien reliabilitas alpha yang telah dikategorisasikan menurut⁵.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien	T hitung	Signifikansi
Konstanta	0,537	0,128	0,899
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,174	2,717	0,008
Keadilan distributif dan prosedural kompensasi (X ₂)	0,259	4,713	0,000
R	= 0,475		
R ²	= 0,226		
F _{hitung}	= 14,446		
Sig. (p-Value)	= 0,000		

Dari hasil pengolahan data diatas diperoleh $F_{hitung} = 14,446$, sedangkan p value = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka variabel tersebut signifikan, artinya model regresi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat sudah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif dan prosedural kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Semakin baik kepemimpinan transformasional yang dijalankan dan semakin baik keadilan distributif dan

prosedural kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Kepemimpinan yang dilaksanakan di RSU PKU Muhammadiyah Bantul pada saat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang manajer keperawatan di RSU PKU Muhammadiyah Bantul dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai manajer dalam menerapkan pengaruh ideal, konsiderasi individual, stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional disetiap kegiatan yang terjadi di RSU PKU Muhammadiyah Bantul yang dapat meningkatkan kinerja sehingga memberikan kepuasan kerja terhadap

bawahannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat dapat meningkatkan kinerja perawat yang nantinya akan meningkatkan kepuasan pelayanan di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.

Rumah Sakit Muhammadiyah Bantul telah mengatur secara jelas dan terperinci mengenai sistem penggajian karena ini menjadi faktor utama bagi karyawan berkenaan dengan kinerjanya. Pemberian gaji dan upah didasarkan atas prestasi dan kinerja karyawan. Karyawan RSUD PKU Muhammadiyah Bantul menilai pemberian kompensasi dan proses alokasinya dirasakan cukup adil walaupun masih ada terdapat dari beberapa karyawan (perawat) merasakan belum adil terutama perawat di IGD, ICU dan OK karena mereka merasa beban kerja mereka lebih berat jika dibanding dengan perawat bangsal dan poliklinik. Kemampuan RSUD PKU Muhammadiyah Bantul dalam memberikan kompensasi dengan mempertimbangkan prinsip keadilan dan pengalokasiannya sudah melalui proses yang *fair* akan menciptakan keadaan emosioanal karyawan yang menyenangkan yang merupakan cerminan dari kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kepemimpinan, begitupun kompensasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan oleh ⁶ bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kondisi kerja, kepemimpinan atasan, kebijakan dan prosedur, hubungan dengan rekan kerja dan insentif yang diberikan.

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai $t_{hitung} = 2,717$ dengan nilai $p\text{ value} = 0,008$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_1 diterima. Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul hal ini dikarenakan ketegasan pemimpin dalam memberikan informasi mengenai prosedur kerja secara jelas dan menyeluruh. Perilaku dari gaya kepemimpinan ini selalu mendorong bawahannya untuk menumbuhkan kembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya serta memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi tinggi.

Menurut peneliti gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh manajer

keperawatan di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul sudah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional sehingga sebaiknya seorang manajer keperawatan dapat mempertahankan gaya kepemimpinan tersebut karena kepemimpinan transformasional lebih mempengaruhi para pengikutnya. Tjiptono dan syakhroza (1999), mengemukakan bahwa pemimpin transformasional dapat berhasil mengubah status quo dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahapan proses transformasi⁷. Menurut pendapat⁸, yang mengatakan bahwa praktek gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti kebutuhan harga diri dan aktualitas diri.

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif dan prosedural kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} = 4,713$ dengan nilai $p\text{ value} = 0,000$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_2 diterima. Artinya keadilan distributif dan prosedural kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Hasil ini sesuai dengan

penelitian sebelumnya oleh⁹ yang menyimpulkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan individu.

Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul dalam hal sistem kompensasi yang efektif dan sesuai ditujukan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang berkompeten dan berbakat yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan prestasi kerja meliputi : upah, gaji pokok, dan gaji tambahan, uang insentif tunjangan-tunjangan dan layanan-layanan. Dengan demikian RSUD PKU Muhammadiyah Bantul memanfaatkan SDM yang berkompeten untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan penggajian sesuai dengan ketentuan pengupahan yang berlaku di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul.

Menurut¹⁰, jika gaji yang diterima para karyawan dianggapnya adil dan sesuai dengan tuntutan kerja, keterampilan individu dan standar masyarakat, maka kemungkinan akan meningkatnya kepuasan kerja akan terpenuhi. Di rumah sakit ketidakadilan dalam pemberian kompensasi masih

terlihat dan belum sesuai dengan harapan karyawan dan pada umumnya rasa ketidakadilan timbul karena kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.
3. Keadilan distributif dan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul.

SARAN

1. RSUD Muhammadiyah Bantul perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer keperawatan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang

transformasional. Besarnya kompensasi yang diberikan setiap karyawan hendaknya disesuaikan beban kerja, jenis dan resiko pekerjaan, tanggung jawab serta tidak hanya berdasarkan pada pangkat, golongan, masa kerja, prestasi kerja dan jabatan semata.

2. Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja yang bersifat kualitatif, dan perlu memperbesar jumlah sampel dengan mengikutsertakan semua karyawan dan dengan memperluas cakupan wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Tjiptono & Chandra 2005, Service, Quality & Satisfaction, Yogyakarta, Andi.
- (2) Yukl, G. A. 2009, Leadership in Organization, Five Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- (3) Hasibuan, M. 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.

- (4) Luthans, F. 1992, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, Andi.
- (5) Sugiyono, 2007, Statistika untuk Penelitian, Bandung, CV Alfabeta.
- (6) Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. 1996, Organizational Behavior & Management, In: ADIARNI, N. ed 2, Jakarta: Binarupa Aksara.
- (7) Tjiptono, F & Syakroza, A. 1999, "Kepemimpinan Transformasional" Manajemen & Usahawan Indonesia, Vol.28, No. 09 September P 5-13.
- (8) Keller, R.T. 1992, Transformational Leadership And The Performance Of Research And Development Project Groups. Journal Of Management, 18 (3): 489-501.
- (9) Tjahjono, H.K., 2008. Pengaruh Keadilan Keorganisasian Dan Modal Sosial Pada Outcomes. Yogyakarta. Unit Penerbit Fakultas Ekonomi. UMY
- (10) Muchlas, M. 2005, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, Program Pendidikan Pasca Sarjana Magister Manajemen Rumah Sakit.